

Pengaruh Sikap Kerja terhadap.....(Meily Margaretha – Natalia)

PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MARGA SILIMA DI JAKARTA

INFLUENCE OF JOB ATTITUDE ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE ON PT. DUTA MARGA SILIMA IN JAKARTA

Meily Margaretha

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. Suria Sumantri No. 65 Bandung 32073. Tel. 0222012186 Fax. 022015154
www.maranatha.edu Hp. 6281572271454 Email: meily_margaretha@yahoo.com

Natalia

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

ABSTRACT

Problems of PT. Duta Marga Silima in Jakarta is that employees often face problems in the work environment, both with colleagues, superiors or with the work itself. Employee attitudes in response to the work environment will be able to influence the performance of employees. The employee attitude there are three kind of employee attitude, that is job satisfaction, organizational commitment and job involvement. The purpose of this research was to determine the influence of work attitudes including job satisfaction, organizational commitment, and work engagement to employee performance at PT. Duta Marga Silima in Jakarta. Based on the Simple Linear Regression Test by using SPSS program version 14.00, job satisfaction coefficient $B = 1.534$, at $t = 0.000 < 0.05$ with determination $R^2 = 0.409$ (40.9%); organizational commitment coefficient $B = 0.774$, the $t = 0.000 < 0.05$ with determination $R^2 = 0.453$ (45.3%), and job involvement coefficient $B = 0.774$, and $t = 0.000 < 0.05$ with determination $R^2 = 0.424$ (42.4%). It can be concluded that job satisfaction, organizational commitment, and job involvement have significant and positive impact on employee performance, and the hypothesis that job satisfaction, organizational commitment, and job involvement have significant and positive impact on the performance of employees at PT. Duta Marga Silima in Jakarta is true and acceptable.

Key Words: Job Attitude, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Involvement, Employees Performance

ABSTRAK

Masalah yang dihadapi oleh PT. Duta Marga Silima di Jakarta adalah bahwa karyawan seringkali menghadapi masalah dalam lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja, atasan atau dengan pekerjaan itu sendiri. Sikap kerja karyawan dalam merespon lingkungan kerja tersebut akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja karyawan tersebut meliputi tiga sikap yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap kerja yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Regresi Linier Sederhana dengan program SPSS versi 14.00 diperoleh hasil: koefisien kepuasan kerja $B = 1,534$, pada $t = 0,000 < 0,05$ dengan determinasi $R^2 = 0,409$ (40,9%); koefisien komitmen organisasi $B = 0,774$, pada $t = 0,000 < 0,05$ dengan determinasi $R^2 = 0,453$ (45,3%); dan koefisien keterlibatan kerja $B = 0,774$, dan $t = 0,000 < 0,05$ dengan determinasi $R^2 = 0,424$ (42,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta dinyatakan benar dan dapat diterima.

Kata Kunci: Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era modernisasi ini, kegiatan perekonomian khususnya dalam dunia bisnis hampir sudah tidak ada batasan jarak lagi. Akibatnya, para pelaku bisnis dituntut untuk memiliki strategi dan inovasi-inovasi baru dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat dengan cara membenahi manajemen organisasinya supaya tidak tergerus oleh para pesaing (Haryanto, 2007). Pada kondisi seperti ini, dimana dunia bisnis menjadi sangat kompetitif dan iklim ekonomi yang bergerak begitu cepat, menuntut organisasi untuk menyiapkan strategi yang tepat agar kelangsungan organisasi dapat berumur panjang (Devi, 2009).

Dengan keadaan demikian, perusahaan yang siap berkompetisi haruslah memiliki mana-

jemen yang efektif. Keefektifan manajemen dapat diperoleh melalui dukungan dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu sendiri. Dukungan dari karyawan yang merupakan aset perusahaan tersebut berasal dari kinerja karyawannya. Karyawan harus memiliki jiwa kompeten yang tinggi agar selaras dengan apa yang ingin dicapai perusahaan (Parwanto & Wahyudin, 2011).

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Peran vitalnya didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sutanto (2002), kinerja karyawan merupakan pengendali operasi perusahaan,

sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan juga mengalami penurunan.

Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian tentang sikap kerja difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional (Robbins, 2006).

PT. Duta Marga Silima di Jakarta yang menjadi obyek penelitian ini, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor. Sebagai sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat karyawan, perusahaan ini juga tidak terlepas dari masalah sikap kerja dan kinerja karyawan. Para karyawan seringkali menghadapi masalah didalam lingkungan kerja, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat disikapi positif atau negatif oleh karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi, namun perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat disikapi positif oleh karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sikap kerja tersebut meliputi tiga sikap yaitu kepuasan kerja, komitmen

organisasi, dan keterlibatan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah sikap kerja yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta.

Kerangka Pemikiran

Kepuasan Kerja. Handoko (2001) dalam Parwanto & Wahyudin (2011) mengatakan bahwa: "Kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya". Robbins (2006):" Mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi menunjukan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu". Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan dengan kepuasan kerja. Harus diingat, pekerjaan seseorang lebih sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis kode pemrograman, menunggu konsumen, atau mengemudikan truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan. Terdapat banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja terhadap para karyawan dalam sebuah organisasi. Salah satunya ialah teori kepuasan kerja menurut Rivai (2005) dalam Utomo (2008) terdapat tiga macam teori mengenai kepuasan kerja yang umumnya digunakan yaitu:

Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*.) Teori yang dikemukakan oleh Porter ini memandang kepuasan dapat diukur dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan

kan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *disperancy*, tetapi merupakan *disperancy* yang positif. Seseorang akan terpuaskan apabila kondisi yang diinginkan sesuai dengan keadaan atau kondisi yang nyata.

Teori Keadilan (Equity Theory). Prinsip teori *equity* yang dikembangkan oleh Adams ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah orang tersebut merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan, dapat berupa seseorang yang ada di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* orang lain. Bila perbandingan tersebut tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Teori Dua – Faktor (Two Factor Theory). Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg ini memand ang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu variabel yang kontinyu. membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu, kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok

dissatisfiers atau *hygiene factor*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja. Kelompok *satisfiers* terdiri dari, pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi. Apabila faktor *satisfiers* ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, dan apabila faktor *satisfiers* ini tidak terpenuhi maka tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor* adalah faktor-faktor yang merupakan sumber ketidakpuasan. Kelompok *dissatisfiers* ini terdiri dari, kompensasi, supervisi atau penyeliaan, hubungan antarpribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor *dissatisfier* ini terpenuhi maka dapat mengurangi ketidakpuasan atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor ini bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi. Dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi, komitmen anggota pada sebuah organisasi harus menjadi perhatian khusus. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Robbins (2006): “Mendefinisikan komitmen keorganisasian sebagai tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Luthans (2003) mengutip pendapat Meyer dan Allen mengenai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

Komitmen Afektif (Affective Commitment), merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada sikap emosional karyawan dengan adanya keinginan untuk terikat pada

organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah (*want to*).

Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*), merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Dapat terlihat dengan jelas dari ketiga dimensi tersebut terdapat pandangan bahwa ciri yang mendasar mengenai hubungan antar karyawan dengan sebuah organisasi itu terdapat pada saat karyawan tersebut bekerja. Karyawan secara individu yang memutuskan untuk tetap bertahan didalam organisasi itu atau bahkan meninggalkan organisasi itu. Tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan yang memiliki komitmen rendah juga dapat dijumpai pada sebuah organisasi. Bagi mereka yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berdampak buruk bagi organisasi itu sendiri. Salah satu contoh konkret yang sering terjadi didalam sebuah perusahaan ialah Spionase industri, yakni sikap karyawan yang memberikan informasi perusahaan yang bersifat rahasia kepada pesaing dan perbuatan tersebut *illegal*.

Keterlibatan Kerja. Dunia kerja pada dasarnya memiliki alasan mengapa karyawan dituntut harus mengikuti perkembangan

yang begitu cepat. Perusahaan tentunya ingin memajukan perusahaannya dengan menyeimbangi para pesaing, maka dari itu perusahaan membutuhkan keterlibatan kerja dari semua karyawannya yang nantinya memberikan kontribusi bagi perusahaan. Robbins (2006) menyampaikan definisi mengenai keterlibatan kerja yakni: “Tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya kepekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya”.

“Keterlibatan kerja merupakan keadaan dimana para manajer berkonsultasi dengan karyawan mereka dalam memecahkan masalah dan dalam pengambilan keputusan sehingga mereka bekerja sama sebagai sebuah tim” (Davis dan Newstrom, 2000). Pada hakikatnya keterlibatan kerja dapat dibagi menjadi tiga bagian, yakni:

Keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya ketrampilannya tapi juga diri mereka ikut terlibat. Keterlibatan ini lebih bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat, dan lainnya (Davis dan Newstrom, 2000 dan, Dewi, 2008).

Motivasi Kontribusi. Keterlibatan ialah keadaan dimana manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreativitasnya guna mencapai tujuan organisasi.

Tanggung jawab. Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang mengakibatkan orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya.

Kinerja Karyawan. Setiap perusahaan sejatinya pasti memiliki misi jangka panjang yang ingin dicapai. Oleh sebab itu perusahaan ingin agar setiap karyawannya melakukan tugasnya dengan baik, agar sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Yang perusahaan perlu perhatikan ialah kinerja karyawan itu sendiri, apakah kinerja karyawannya baik atau tidak. Shore dalam Kartiningsih (2007) mendefinisikan kinerja sebagai “*the extent of actual work performed by individual*” atau sampai sejauh mana kerja aktual yang diperlihatkan oleh seorang individu. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) dalam Dito (2010) terdapat lima indikator kinerja karyawan. Indikator tersebut adalah sebagai berikut :1) Mampu meningkatkan target pekerjaan, 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja dan kinerja sebelumnya dilakukan oleh Dongoran (2006) dengan menjadikan industri perhotelan di Jawa

Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya hotel bintang sebagai sampel penelitiannya, yang menguji sikap kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja) terhadap kinerja telah menemukan hasil bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada hotel bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut dikuatkan pula oleh penelitian Khan dkk. (2010) terhadap Karyawan OGDCL, OMV dan SNGPL di Pakistan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan muncul sebagai penentu-nya adalah komitmen organisasi dengan sampel 153 karyawan sektor publik, swasta dan publik minyak dan gas di Pakistan. Dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungannya positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Ditambahkan lagi oleh penelitian Chungtai (2008) terhadap anggota fakultas yang mengajar di 53 universitas yang beroperasi di lima kota besar di Pakistan. Hasil penelitian Nimalathan (2010) terhadap karyawan Bank-bank yang beroperasi di semenanjung Jaffna Sri Lanka dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan karyawan memiliki dampak positif pada kinerja para karyawan. Rangkuman penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kinerja ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Beberapa Penelitian yang Pernah dilakukan Oleh Peneliti-Peneliti Sebelumnya Berkaitan dengan Kinerja

Peneliti dan Tahun	Hubungan Antar Variabel	Hasil	Sampel
Dongoran (2006)	1.Kepuasan kerja 2.Komitmen organisasi 3.Keterlibatan kerja 4.Kinerja	Kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Industri perhotelan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta
Khan, Ziauddin, Jam, Ramay (2010)	1.Komitmen organisasi 2.Komitmen normatif 3.Komitmen afektif 4.Komitmen keberlanjutan 5.Kinerja karyawan	Komitmen organisasi, komitmen normatif, komitmen afektif, komitmen keberlanjutan saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Karyawan OGDCL, OMV dan SNGPL di Pakistan
Chughtai (2008)	1.Keterlibatan kerja 2.Komitmen organisasi 3. <i>Organizational citizenship behaviour</i> 4.Kinerja	1.Keterlibatan kerja, komitmen organisasi, OCB saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja. 2.Komitmen organisasi akan memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan peran kinerja dipekerjaan	Anggota fakultas yang mengajar di 53 universitas di lima kota di Pakistan, Lahore, Islamabad/Rawal pindi, Peshawar, Karachi dan Quetta.
Nimalathasan (2010)	1.Kepuasan kerja 2.Kinerja	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Bank-bank yang beroperasi di semenanjung Jaffna, Sri Lanka

Sumber: Dongoran (2006), Khan dkk (2010) ,Chungtai (2008), Nimalathasan (2011)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Blum dalam As'ad (2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa karyawan

yang merasa puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas. Jadi, bisa dikatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Setiap karyawan mempunyai hak untuk mendapatkan kepuasan kerja ditempat

mereka bekerja. Disamping hak pasti ada kewajiban, dan kewajiban dari karyawan itu sendiri ialah harus bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dongoran (2006) didalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Pengaruh tersebut positif karena karyawan yang puas atas pekerjaannya akan senang hati melakukan pekerjaannya tersebut dan berupaya terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga semakin profesional melaksanakan tugas di dalam organisasi yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun menurut Nimalathasan, (2010) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan karyawan memiliki dampak positif pada kinerja para karyawan.

Dari pemaparan tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Setiap manusia pada hakekatnya harus memiliki komitmen dalam kehidupan mereka masing-masing. Begitu pula yang terjadi pada sebuah organisasi yang didalamnya terdapat keragaman sifat para karyawan. Tidak hanya sekedar teori semata, organisasi saat ini banyak yang mengaplikasikannya kedalam dunia nyata, salah satunya dengan cara memasukan komitmen organisasi kedalam susunan kualifikasi penerimaan calon tenaga kerja. Untuk lebih jelas lagi, Robbins & Judge (2007) menjelaskan secara singkat mengenai definisi dari komitmen organisasi yakni, sebagai tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dongoran (2006) didalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut dikuatkan pula oleh penelitian Khan dkk. (2010). Penelitian tersebut menjelaskan kinerja pekerjaan muncul sebagai penentu komitmen organisasi dengan sampel 153 karyawan sektor publik, swasta dan publik minyak dan gas di Pakistan. Dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungannya positif antara komitmen organisasi dan kinerja kerja karyawan.

Dari pemaparan tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa keterlibatan kerja itu ialah tingkat dimana seseorang mengkaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Karyawan yang tingkat keterlibatan yang tinggi, merupakan karyawan yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya dan yang benar-benar memperhatikan kinerja mereka.

Dikutip dari peneliti terdahulu Dongoran (2006), mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja. Karena tenaga kerja yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan pekerjaan dan sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang di emban, dan karena itu akan berdampak positif pada kinerja, Robbins (2001) dalam Dongoan (2006). Penelitian Chughtai (2008) menemukan hasil penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan

bahwa keterlibatan kerja berkorelasi positif dengan kinerja yang baik dalam peran pekerjaan.

Dari pemaparan tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Sampling. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden secara *face-to-face* untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari responden yang mengisi kuesioner tersebut. Maksimal disini ialah, dapat membantu responden yang masih belum jelas dalam mengisi kuesioner, mendapatkan data yang sesungguhnya, dan mengetahui kebenaran data tersebut. Untuk subjek penelitian yang menjadi responden, peneliti menggunakan seluruh karyawan tetap PT. Duta Marga Silima di Jakarta yang minimal telah bekerja selama enam bulan yang berjumlah 87 orang yang sekaligus merupakan sampel penelitian. Profil responden dalam penelitian ini adalah dilihat dari jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, gaji bulanan, lama bekerja, dan jabatan responden seperti yang disajikan pada Tabel 2. Data sekunder diperoleh melalui hasil-hasil penelitian terdahulu, buku-buku literatur, dokumen

perusahaan, observasi ke perusahaan dan wawancara dengan pimpinan perusahaan.

Pengukuran Variabel. Peneliti mengukur kinerja dengan menggunakan instrumen yang dibuat oleh Julisan (2007). Dalam penelitian Julisan 2007, *Cronbach Alpha* dari variabel kinerja sebesar 0.956 dengan jumlah pernyataan sebanyak 18 buah. Instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Dongoran (2006). Untuk *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel ialah kepuasan kerja sebesar 0,6850 dan untuk keterlibatan kerja sebesar 0,709. sedangkan untuk variabel komitmen organisasi peneliti menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Erturk (2004) yang memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,93.

Metoda dan Prosedur Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif. Pengujian statistik deskriptif dilakukan dengan analisis *descriptives* menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 14.00 terhadap 4 variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Jumlah data (n) yang valid (sah untuk diproses) yakni untuk data jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, gaji per bulan, lama bekerja, jabatan, variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasional, variabel keterlibatan kerja, dan variabel kinerja karyawan adalah 87 orang, artinya semua data siap diproses.

Tabel 2. Profil Responden Pada Karyawan

Dimensi	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	96,6%
	Perempuan	3	3,4%
Usia	17 thn – 24 thn	3	3,4%
	25 thn – 32 thn	28	32,2%
	33 thn – 40 thn	30	34,5%
	41 thn – 48 thn	20	23,0%
	49 thn – 56 thn	6	6,9%
Status Perkawinan	Kawin	79	90,8%
	Tidak Kawin	6	6,9%
	Duda/Janda	2	2,3%
Pendidikan Terakhir	Tidak mengisi	4	4,6%
	SMA kebawah	77	88,5%
	D (1,2,3)	3	3,4%
	S1	3	3,4%
	S (2,3)	0	0%
Gaji Bulanan	Tidak mengisi	9	10,3%
	< Rp. 2.000.000	51	58,6%
	> Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	15	17,2%
	> Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	5	5,7%
	> Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000	3	3,4%
	> Rp. 5.000.000	4	4,6%
Lama Bekerja	6 bulan – 4,6 tahun	74	85,1%
	4,7 tahun – 8,7 bulan	10	11,5%
	8,8 tahun – 12,8 tahun	2	2,3%
	12,9 tahun – 16,9 tahun	0	0%
	17 tahun – 21 tahun	1	1,1%
Jabatan	Driver	58	66,7%
	Mekanik	5	5,7%
	Pengawas Lapangan	5	5,7%
	Kantor	8	9,2%
	Operasional	6	6,9%
	Lainnya	5	5,7%

Sumber : Data yang diolah

Uji Validitas. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis korelasi bivariate dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 14.00 terhadap konstruk yaitu kepuasan

kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2010) jika r hitung r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau

item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas. Pada penelitian ini, pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 14.00, akan didapatkan koefisien reliabilitas (α). Menurut Malhotra (2004) dalam Margaretha (2009) menambahkan *reliable* apabila memiliki koefisien $\alpha > 0,6$. Hair (2006) dalam Margaretha (2009) menambahkan pula, bahwa reliabilitas merupakan tingkat dimana sebuah variabel dari sekumpulan variabel konsisten dalam mengukur apa yang dikehendaki atau tingkat dari konsistensi antara pengukuran yang bermacam-macam dari sebuah variabel.

Uji Hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier sederhana dengan alat analisis statistik SPSS versi 14.0. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah sikap kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. Jika dalam uji

empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ (bernilai positif), sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi statistik SPSS 14.0. for Windows terhadap semua indikator dapat dinyatakan bahwa semua indikator dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Malhotra (2004) dalam Margaretha (2009) menambahkan uji reliabilitas dinyatakan *reliable* apabila memiliki koefisien $\alpha > 0,6$. Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dapat dinyatakan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel (nilai Cronbach's Alpha 0,6). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Validitas	Keterangan
kpk1	0,920	Valid
kpk2	0,920	Valid
kpk3	0,922	Valid
kpk4	0,918	Valid
kpk5	0,920	Valid
ko1	0,923	Valid
ko2	0,920	Valid
ko3	0,919	Valid
ko4	0,920	Valid
ko5	0,921	Valid
ko6	0,919	Valid
ko7	0,924	Valid
ko8	0,920	Valid
ko9	0,919	Valid
ko11	0,918	Valid
ko12	0,920	Valid
ko13	0,919	Valid
ko14	0,918	Valid
ko15	0,919	Valid
kk1	0,919	Valid
kk2	0,918	Valid
kk3	0,918	Valid
kk4	0,924	Valid
kk5	0,919	Valid
k1	0,919	Valid
k2	0,919	Valid
k3	0,920	Valid
k4	0,919	Valid
k5	0,920	Valid
k6	0,919	Valid
k7	0,919	Valid
k8	0,920	Valid
k9	0,918	Valid
k10	0,919	Valid
k11	0,920	Valid
k12	0,923	Valid
k13	0,920	Valid
k14	0,920	Valid
k16	0,920	Valid
k17	0,918	Valid
k18	0,919	Valid

SubHasil analisis data

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	5	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasional	15	0,809	Reliabel
Keterlibatan Kerja	5	0,661	Reliabel
Kinerja	18	0,860	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 14.00

dapat diketahui data tentang koefisien regresi yang dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Keterlibatan Kerja
B	1,534	0,774	1,886
R ²	0,409	0,453	0,424
Adjusted R ²	0,402	0,447	0,414
F	58,715	70,394	61,772

Sumber: Data yang diolah

Kepuasan Kerja. Berdasarkan data pada Tabel 5 diketahui koefisien kepuasan kerja $B = 1,534$, dan $= 0,000$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ atau dengan kata lain probabilitas jauh dibawah 0,05, yakni 0,000. Ini menandakan bahwa persamaan regresi sederhana tersebut memiliki hubungan yang searah, yang artinya kinerja karyawan PT. Duta Marga Silima akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja. Berdasarkan data pada Tabel 5 juga dapat diketahui determinasi kepuasan kerja $R^2 = 0,409$. Ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 40,9%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta.

Komitmen Organisasi. Berdasarkan data pada Tabel 5 diketahui koefisien komitmen organisasi $B = 0,774$, dan $= 0,000$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ atau dengan kata lain probabilitas jauh dibawah 0,05, yakni 0,000. Ini menandakan bahwa

persamaan regresi sederhana tersebut memiliki hubungan yang searah, yang artinya kinerja karyawan PT. Duta Marga Silima akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya komitmen organisasi. Berdasarkan data pada Tabel 5 juga dapat diketahui determinasi komitmen organisasi $R^2 = 0,453$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi komitmen organisasi sebesar 45,3%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta.

Keterlibatan Kerja. Berdasarkan data pada Tabel 5 diketahui koefisien keterlibatan kerja $B = 0,774$, dan $t = 0,000$. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ atau dengan kata lain probabilitas jauh dibawah 0,05, yakni 0,000. Ini menandakan bahwa persamaan regresi sederhana tersebut memiliki hubungan yang searah, yang artinya kinerja karyawan PT. Duta Marga Silima akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya keterlibatan kerja. Berdasarkan data pada Tabel 5 juga dapat diketahui determinasi keterlibatan kerja $R^2 = 0,424$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi keterlibatan kerja sebesar 42,4%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta.

Dalam penelitian ini, semua hipotesis terjawab atau diterima bahwa Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut sangat besar karena tingkat signifikansi masing-masing variabel $< 0,05$ dan memiliki pengaruh untuk variabel

kepuasan kerja sebesar 40,9% terhadap kinerja karyawan, untuk variabel komitmen organisasi sebesar 45,3% terhadap kinerja karyawan, dan untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada PT. Duta Marga Silima berpendapat bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja merupakan hal yang sangat menentukan baik buruknya kinerja mereka. Beberapa penelitian terdahulu juga telah menjelaskan bahwa sikap kerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model (Dongoran, 2006).

KESIMPULAN

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas semua indikator pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel dan dari analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta dinyatakan benar dan dapat diterima.

Peneliti merasa bahwa penelitian ini masih belum sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Pada

bagian ini peneliti akan memaparkan beberapa keterbatasan pada saat melakukan penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya, yakni: penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja sehingga hasil dalam penelitian tidak dapat digeneralisasikan. Akan lebih baik lagi hasilnya jika penelitian dilakukan pada beberapa perusahaan yang berbeda namun sejenis sehingga hasil dalam penelitian nantinya dapat digeneralisasikan. Selain itu adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja pada karyawan sehingga data yang di peroleh tidak maksimal. Sebaiknya, penelitian dilakukan pada saat jam kerja karyawan sedang tidak sibuk, atau pada saat jam istirahat karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Chughtai, A.A. 2008. Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Institute of Behavioral and Applied Management*. All Rights Reserved.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Devi, E. K. D. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Dewi, R. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik*.
- Dito, A.H. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Dongoran, J. 2006. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* . Vol. XVII. No. 1:79-92.
- Etrurk, A., Yilmaz, C., Ceylan, A, 2004. *Promoting Organizational Citizenship Behaviour*. Metu Studies in Development.
- Haryanto, K. 2007. *Pengaruh Sikap Mandiri dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AQUA TIRTA INVESTAMA di Klaten*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Julisan, S. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Puncak Pratama*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Kartiningih, 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

- Khan, M.R., Zianudin., Jam, F.A., & Ramay, 2010. The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. Vol 15: No. 3.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Margaretha. 2009. *Peranan Persepsi Konsumen*. Jakarta: FE-UI.
- Nimalathan, B. 2010. *Job Satisfaction and Employees Work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Srilanka*. Associate Professor Ph.D. Valeriu BRABETE University of Craiova.
- Parwanto & Wahyuddin. 2011. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka di Surakarta*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indonesia: Macan Jaya Cemerlang.
- Sutanto. 2002. http://repository.upi.edu/operator/upload/s_15051_055667_chapter1.pdf. diakses 14 November 2011.
- Utomo, W. 2008. <http://buahilmu.wordpress.com/author/fauns/Utomo>, W. *Kepuasan Kerja*. Jakarta: FISIP-UI.